



Labour
Canada

Travail
Canada

Govt
Publi

JOB EVALUATION SURVEY 1984

CA1
L50

-85J52

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117672139>

0A1
L50
- 85J52

JOB EVALUATION SURVEY 1984

Report on a Survey of Job Evaluation Practices of
Employers Subject to the Canada Labour Code and
Relative to the Implementation of Equal
Pay for Work of Equal Value

Equal Pay Division
March 1985

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies of this report may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543



Labour Canada
Catalogue Number
L44-1538/85B

©Minister of Supply and Services 1985

Cat. No.

ISBN

Printed in Canada

JOB EVALUATION SURVEY 1984

INTRODUCTION

This survey sample of 164 employers subject to the Canada Labour Code was randomly selected from all regions of Canada, from establishments ranging in size from 50 to 4 999 employees. All industry categories administered by Labour Canada* are represented.

The purpose of the survey was to collect information on the job evaluation systems used by employers in federal jurisdiction industries. Labour Canada will use the aggregated survey results to develop a program to provide employers with educational and promotional services concerning equal pay for work of equal value. These services will be designed to enhance employer compliance with the equal pay for work of equal value provisions of Part III of the Canada Labour Code.

Employer records or questionnaire returns indicating a work force of fewer than 50 employees were rejected, since very few independent enterprises of this size are known to use formal job evaluation practices. Employers with 5 000 or more employees were also excluded because it is planned to obtain the required information from this limited number of employers by means of subsequent interviews. The actual distribution of usable questionnaire responses by industry and employer size is included in Appendix A.

In surveying the types of job evaluation plan, standard definitions were used (see Appendix B). For each plan used by an employer, the following information was requested:

- the type of plan,
- the percentage of employees covered by the plan, and
- what segment of the work force was covered by the plan (Office, Non-Office or Other - see definitions in Appendix C). Auxiliary questions were included to determine:
- whether there were plans to introduce new or revised job evaluation plans,

*Labour Canada industry categories are: Water Transport; Stevedoring; Rail Transport; Communications; Pipelines; Bridges and Tunnels; Road Transport; Air Transport; Broadcasting; Banking; Grain; Feeds and Flour; Mining; Postal Contractors; Other Crown Corporations.

- whether a plan was developed in co-operation with employees or their representatives, and
- the degree to which information on the plans is provided to employees.

Although data was collected by industry, it was found that, because of the small size of the survey, it was not practicable to analyze results by industry. Moreover, to provide such information would in some cases expose the identity of the respondent.

The tables and related comments below provide the most significant results of the survey.

HIGHLIGHTS

1. Larger employers tend to use the more sophisticated (quantitative) job evaluation plans -- those considered most appropriate for detection and correction of sex discrimination in pay.
2. Employers report slightly less than half their work forces to be covered by formal job evaluation plans.
3. In the survey, women were reported as making up about one-quarter of the total population, but almost 40 per cent of the population covered by job evaluation plans.
4. There is no clear relationship between the type of job evaluation plan and the type of employee covered (i.e., office, non-office, etc.).
5. About 85 per cent of employers cover office and non-office employees with non-quantitative job evaluation plans, which do not provide a common measure of "value" to detect and correct sex discrimination in pay.
6. Employers report that information in the job evaluation plan is automatically given to employees in 54 per cent of the cases.
7. Employers report job evaluation plans were developed co-operatively with employees or their representatives in slightly over one third of the cases.

Table 1: Number of Job Evaluation Plans in Operation by Type and Size of Employer

| | SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES) | | | |
|--------------------------|--|-------------------|----------------------|-------|
| | Small 50-199 | Medium 200-999 | Large 1 000-4 999 | Total |
| <u>TYPE OF PLAN</u> | | | | |
| Ranking | 13 | 15 | 4 | 32 |
| Grade Description | 7 | 8 | 5 | 20 |
| Factor Comparison | 8 | 8 | 2 | 18 |
| Point Rating | 6 | 17 | 20 | 43 |
| Total of the Above Types | 34 | 48 | 31 | 113 |
| Other Types of Plans | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Unidentified Plans | 10 | 14 | 1 | 25 |
| Total Plans Reported | 45 | 63 | 32 | 140 |
| Number of Companies | | | | |
| Reporting Plans | 40 | 43 | 16 | 99 |
| Number of Companies | | | | |
| Not Reporting Plans | 40 | 17 | 8 | 65 |
| Total Companies | | | | |
| Reporting | 80 | 60 | 24 | 164 |

REMARKS

1. The larger employers tend to use more sophisticated job evaluation plans. Ranking plans (see Appendix B) are generally considered the least sophisticated, followed by grade description types. The most comprehensive plans are factor comparison and point rating and, being quantitative, are likely to be the types required for implementation of equal pay for work of equal value, as long as they meet the criteria for value and are free of sex bias.
2. Eighty-eight per cent of ranking plans are spread more or less equally among small and medium-sized companies.
3. Similarly, grade description and factor comparison plans occur more or less equally often among small and medium-sized employers and are less often used by larger companies.
4. Point rating plans are heavily used by medium-sized and large employers (86 per cent).
5. Of the small employers' plans, 38 per cent are ranking and 18 per cent are point rating. Of the large employers' plans, 13 per cent are ranking and 64 per cent are point rating.

6. The high proportion of factor comparison plans in small and medium-sized companies (89 per cent) is worthy of note and is largely due to those reported from the trucking industry.
7. Of all respondents, 36 per cent reported having no job evaluation plan. Of the small employers, 44 per cent reported no job evaluation plan.
8. A number of the small employers are subsidiaries of larger firms. These are more likely to have factor comparison or point evaluation plans than are small independent employers.

Table 2: Percentage of Employees Covered by the Job Evaluation Plan - Where Reported

| | TYPE OF PLAN | | | | | |
|--|--------------|-------------------|-------------------|--------------|-------|-----------|
| | Ranking | Grade Description | Factor Comparison | Point Rating | Other | All Plans |
| Number of plans for which coverage reported | 28 | 11 | 18 | 43 | 24 | 124 |
| Simple average percentage of employees covered | 43 | 42 | 56 | 42 | 34 | 43 |

REMARKS

1. Employers use job evaluation plans to cover slightly less than half their work force.
2. The type of plan has little bearing on the percentage of employees covered; factor comparison plans have the highest coverage, at 56 per cent, and miscellaneous types (mostly paired comparison) have the lowest coverage at 34 per cent.

Table 3: Percentage of Females Among Employees Covered by the Job Evaluation Plan and in Entire Work Force, by Size of Employer - Where Reported

| | SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES) | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|----------|--------|-------------------|----------|-------|----------------------|----------|-------|-----------|----------|--------|
| | Small 50-199 | | | Medium 200-999 | | | Large 1 000-4 999 | | | All Sizes | | |
| | Obs | % Female | | Obs | % Female | | Obs | % Female | | Obs | % Female | |
| | | Avg | Range | | Avg | Range | | Avg | Range | | Avg | Range |
| | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) |
| Ranking | 8 | 38 | 12-100 | 4 | 35 | 1-95 | 2 | 50 | - | 14 | 39 | 1-100 |
| Grade Description | 1 | 100 | - | 55 | 32 | 12-60 | - | - | - | 6 | 43 | 12-100 |
| Factor Comparison | 5 | 48 | 33-60 | 2 | 22 | 5-38 | 1 | 80 | - | 8 | 46 | 5-60 |
| Point Rating | 2 | 9 | 3-15 | 10 | 40 | 2-100 | 9 | 40 | 5-70 | 21 | 37 | 2-100 |
| Other Plans | 3 | 34 | 3-50 | 6 | 32 | 2-79 | - | - | - | 9 | 33 | 2-79 |
| All Plans Reported | 19 | 36 | 3-100 | 27 | 35 | 1-100 | 12 | 45 | 5-70 | 58 | 39 | 1-100 |
| Total Work Force | 36 | 22 | 3-90 | 24 | 26 | 5-55 | 6 | 31 | 13-52 | 66 | 24 | 3-90 |

(1) Number of observations (times percentage of females reported).
 (2) Average percentage of females not weighted by number of employees.
 (3) Range of reported percentage of females.

REMARKS

1. Of 140 plans reported, the sex distribution was reported in only 41 per cent of cases (i.e. 58 times).
2. The type of job evaluation plan does not relate closely to the percentage of females among the employees covered.
3. No obvious reason is at hand to explain the relatively low percentage of females (24 per cent) in the total work force of respondents except the small size of the sample and a possible bias toward low proportions of females employed in the particular mix of industries falling under the Canada Labour Code.

Table 4A: Number of Job Evaluation Plans by
Type of Employee Coverage and by Type of Plan

| TYPE OF PLAN | TYPE OF EMPLOYEE COVERAGE* | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|------------|--------------|----------|----|-----|-------|--------|
| | 0 N-O Other | 0 Other | N-O Other | 0 N-O | 0 | N-O | Other | Totals |
| Ranking | 4 | - | 3 | 4 | 10 | 2 | 2 | 25 |
| Grade Description | 3 | 1 | - | - | 9 | - | - | 13 |
| Factor Comparison | 4 | 1 | - | 1 | 6 | 3 | - | 15 |
| Point Rating | 6 | 2 | - | 9 | 20 | 4 | - | 41 |
| Other | 1 | 1 | - | 1 | 14 | 6 | 2 | 25 |
| Total | 18 | 5 | 3 | 15 | 59 | 15 | 4 | 119** |

*0 = Office, N-O = Non-Office. See Appendix C.

** = Total Number of plans for which this type of information was reported.

REMARKS

1. There is a general dispersion in both the type of plan and the type of employee covered.
2. A minor concentration is observed in point rating plans covering office workers only, with lesser concentrations of point rating plans covering office and non-office workers, ranking plans covering office workers, and grade description plans covering office workers.
3. Plans covering office and non-office workers together are less likely to involve sex discrimination in pay particularly if they are quantitative (factor comparison or point rating -- 20 cases).

Table 4B: Number of Occurrences by Type of Plan or Plans Used to Cover All Types of Employees of an Employer (0, N-0, Others)

| TYPE OF PLAN(S) | NUMBER OF OCCURRENCES |
|---|-----------------------|
| Group A - Coverage by Single Plan (Quantitative) | 12 |
| Group B - Coverage by Single Plan (Non-Quantitative) | 7 |
| Group C - Coverage by Separate Plans or No Formal Plans | 60 |
| TOTAL | 79 |

REMARKS

1. Employers in Group A (15 per cent of the cases) may not be in a discriminatory situation if wages closely follow internal pay equity.
2. Employers in the other two groups may be in a discriminatory situation, since no common quantitative measure of value appears to have been applied.

Table 5: Number of Employers Planning New or Changed Job Evaluation Plans During the Next 12 months

| | |
|--|-----|
| Number of Employers Planning a Change | 24 |
| Percentage of Employers Planning a Change | 15 |
| Total Number of Respondents | 164 |

REMARKS

1. Should the above indicate a normal rate of change, the average life of a job evaluation plan would be approximately seven years. This may reflect intentions that may not materialize. Possibly the reported changes in the previous 12 months would have presented a different picture.

Table 6: Number of Occurrences where Employers Provide Employees with Information about Job Evaluation Plans, by Type of Plan

| TYPE OF PLAN | NUMBER OF OCCURRENCES INFORMATION PROVIDED | | |
|-------------------|--|------------|------|
| | AUTOMATICALLY | ON REQUEST | NONE |
| Ranking | 10 | 12 | 3 |
| Grade Description | 8 | 2 | 1 |
| Factor Comparison | 8 | 7 | 2 |
| Point Rating | 20 | 16 | 4 |
| Other | 16 | 3 | 3 |
| Totals | 62 | 40 | 13 |

REMARKS

1. Considering all types of plans, employers reported providing information automatically in 54 per cent of the cases, on request in 35 per cent of the cases, and not at all in 12 per cent of the cases.

Table 7: Proportion of Job Evaluation Plans Reported as Being Developed in Co-operation with Employees or Their Representatives, by Type of Plan

| TYPE OF PLAN | NUMBER CO-OPERATIVELY DEVELOPED | TOTAL NUMBER OF PLANS | PERCENT COOPERATIVELY DEVELOPED |
|-------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Ranking | 13 | 30 | 43 |
| Grade Description | 6 | 21 | 28 |
| Factor Comparison | 1 | 2 | 50 |
| Point Rating | 12 | 38 | 32 |
| Other | 9 | 20 | 45 |
| Totals | 41 | 111 | 37 (Average) |

REMARKS

1. Considering all types of plans, slightly over one third were reported to have been developed co-operatively with employees or their representatives.
2. Percentage figures and the sample size do not provide a significant differentiation by type of plan.

APPENDICES

APPENDIX A

DISTRIBUTION OF RESPONDENTS

| INDUSTRY | SIZE OF EMPLOYER (NUMBER OF EMPLOYEES) | | | |
|---|--|-------------------|----------------------|-------|
| | SMALL 50-199 | MEDIUM 200-999 | LARGE 1 000-4 999 | TOTAL |
| 01 - WATER TRANSPORT | 4 | 2 | 1 | 7 |
| 02 - STEVEDORING | 4 | - | 1 | 5 |
| 03 - RAIL TRANSPORT | - | 2 | 2 | 4 |
| 04 - COMMUNICATIONS | - | 2 | - | 2 |
| 05 - PIPELINES | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 06 - BRIDGES AND TUNNELS | 1 | - | - | 1 |
| 07 - ROAD TRANSPORT | 34 | 24 | 7 | 65 |
| 08 - AIR TRANSPORT | 11 | 5 | 2 | 18 |
| 09 - BROADCASTING | 18 | 11 | 1 | 30 |
| 10 - BANKING | - | 1 | 6 | 7 |
| 11 - GRAIN | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 12 - FEEDS AND FLOUR | 4 | 2 | - | 6 |
| 13 - MINING | - | 2 | 1 | 3 |
| 16 - CROWN CORPORATIONS | 1 | 5 | - | 6 |
| TOTALS | 80 | 60 | 24 | 164 |
| SAMPLE AS PERCENTAGE OF EMPLOYERS IN FEDERAL JURISDICTION | 21 | 42 | 45 | 29 |

APPENDIX B

DEFINITION OF TYPES OF JOB EVALUATION PLAN

Job evaluation plans are procedures to analyze and assess jobs in order to determine their relative worth, using the assessments as a basis for a grading and pay structure. Examples of job evaluation plans are ranking, grade description, factor comparison, and point rating schemes. These types are described below:

Ranking: The jobs in the organization are placed in order (ranked) on the basis of the importance to the organization or general difficulty. This system ranks each whole job against another whole job.

Grade

Description: The jobs in the organization or occupational group are compared as whole jobs against a set of definitions of varying degrees of difficulty. The jobs are in effect ranked in terms of these levels.

Factor

Comparison: Jobs are broken down into their component factors -- e.g., skill, initiative and judgment, working conditions -- and these factors are weighted by percentages or dollar amounts. Key jobs, or benchmarks, are selected and similarly broken down into factors. The other jobs are compared to these on a factor-by-factor basis and ranked accordingly.

Point

Rating: The compensable factors are determined and defined and then divided into a number of degrees, and each degree is defined. Jobs are compared factor by factor against the degree definitions, and the closest degree is determined. Each degree of each factor has a point score attached to it, and the total point score for the job determines its "point band" or level.

APPENDIX C

DEFINITION OF CLASS OF EMPLOYEE OR
SEGMENT OF WORK FORCE

Office: Clerical, accounting and sales staff (excluding sales clerks in retail trade), executive and administrative staff (including supervisors), supervisory, professional and technical staff (excluding technical staff in hospitals).

Non-Office: Personnel directly engaged in the production of goods or services or the provision of maintenance and auxiliary services.

Other: Neither "Office" or "Non-Office" -- found in four industry categories. In transportation industries, this group includes operating employees such as pilot, driver, conductor, etc. In retail trade, "other" employees include sales staff. In hospitals, the "other" category includes nursing and technical staff. Firemen and policemen are defined as "other" employees in local administration.

De bureau : Commis, employés à la compétibilité et aux ventes (à l'exclusion des ventes dans le commerce de détail), employés à l'administration et à la surveillance et à la supervision, y compris le personnel technique et professionnel (à l'exclusion du personnel technique des hôpitaux).

De bureau : Personnel employé directement à la production de biens ou de services, ou à la présentation de services auxiliaires et d'entretien.

Autres : N1 " de bureau ", n1 " hors bureau " - Ils se trouvent dans quatre secteurs d'activité. Dans le secteur du transport, cette catégorie comprend les opérateurs tels que les pilotes, chauffeurs, conducteurs, etc. Dans le commerce de détail, les autres, employés compris dans le personnel affecté à la vente. Dans les hôpitaux, la catégorie " autres " comprend le personnel technique et le personnel affecté aux soins infirmiers. Dans les administrations locales, les pompiers et les agents de police sont définis comme étant des employés et appartenant à la catégorie " autres ".

DEFINITION DES CLASSES D'EMPLOYES
OU SEGMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Hierarchisation : Les postes d'un organisme sont placés en ordre (en rang) pour analyser et évaluer les postes de façon à déterminer leur valeur. Les modes d'évaluation des postes constituent des marques à suivre pour analyser, ces évaluations servent de base pour établir leur valeur relative, ces évaluations servent de base pour établir leur valeur et leur intégralité. Cette méthode situe chaque poste dans son difficulté. Selon leur importance dans l'organisme ou leur quotient de réputation, ces évaluations servent de base pour établir leur valeur et leur intégralité par rapport à un autre poste également dans son intégralité.

Description des niveaux : Les postes dans un organisme ou un groupe professionnel sont comparés dans leur ensemble à une série de définitions des postes dans un organisme ou un groupe professionnel. Les postes sont un organisme ou un groupe professionnel des postes sont comparés dans leur ensemble à une série de définitions des postes dans un organisme ou un groupe professionnel. Les postes sont décomposés en facteurs, c'est-à-dire les postes sont décomposés en facteurs par facteur, et classes en niveau.

Comparaison des facteurs : Les postes sont comparés à ces emplois facteurs. Les autres postes sont comparés à ces emplois facteurs. Les postes (postes répétés) sont choisis et décomposés de même en postes attribués à tous ces facteurs. Des emplois sont attribués à tous ces facteurs. Des emplois de la wall, et des pourcentages ou des montants d'argenteries, d'appréciations, l'initiative et le discrètement, les conditions de travail, et des postes pourcentages ou des montants d'argenteries, facteur par facteur, et classes en fonction de ces niveaux.

Garde numérique : Les facteurs définissant la rémunération sont déterminés et pour leur poste déterminé sa " fourchette de points " ou son point une cote numérique, et le total des points accumulés détermine. A chacun des degrés de chaque rapporteur au définitions de degré et le plus rapporteur aux définitions. Les postes sont comparés facteur par facteur aux définitions. Les postes sont un certain nombre de degrés tous définis, puis divisés en un certain nombre de degrés tous définis.

pour leur poste déterminé sa " fourchette de points " ou son point une cote numérique, et le total des points accumulés pour leur poste déterminé sa " fourchette de points " ou son point une cote numérique, et le total des points accumulés détermine. A chacun des degrés de chaque rapporteur au définitions. Les postes sont comparés facteur par facteur aux définitions. Les postes sont un certain nombre de degrés tous définis, puis divisés en un certain nombre de degrés tous définis.

| TAILLE DE L'ENTREPRISE (NOMBRE D'EMPLOYES) | | Secteurs d'activité | | Secteurs d'activité | | Secteurs d'activité | | Secteurs d'activité | | Secteurs d'activité | |
|--|----|---------------------|--------|---------------------|----------|---------------------|---------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | | Total | Grande | Moyenne | 50 à 199 | 200 à 499 | 1 000 à 4 999 | 5 000 à 9 999 | 10 000 à 49 999 | 50 000 à 99 999 | 100 000 et plus |
| 01 - TRANSPORT MARITIME | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 |
| 02 - DÉBARDEGE | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 03 - TRANSPORT FERROVIAIRE | - | - | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 04 - COMMUNICATIONS | - | - | - | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 05 - PIPELINES | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 06 - PONTS ET TUNNELS | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 07 - TRANSPORT ROUTIER | 34 | 7 | 7 | 24 | 24 | 24 | 11 | 11 | 11 | 11 | 65 |
| 08 - RADIODÉLÉDIFFUSION | 11 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 09 - ÉTABLISSEMENTS BANCAIRES | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| 10 - SILOS A GRAINS | - | - | - | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| 11 - ALIMENTATION POUR | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 12 - MINES | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 13 - SOCIÉTÉS DE LA COURONNE | - | - | - | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 14 - SOUS LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE | 21 | 42 | 45 | 24 | 60 | 80 | 164 | 164 | 164 | 164 | 29 |
| TOTALX | | | | | | | | | | | |

REPARTITION DES RÉPONDANTS

ANNEXE A

ANNEXES

2. Les chiffres concernant le pourcentage entre les types de mode et la taille de l'échantillon ne fournit pas une différenciation importante par type de mode.

1. Si l'on prend en compte tous les types de mode, un peu plus d'un tiers a été signale comme ayant été en collaboration avec des employés ou avec leurs représentants.

OBSERVATIONS

| TYPE DE MODE | | Nombre total d'Elaborés en collaboration | | Nombre de modes de collaboration (nombre) | | Hierarchisation | | Description de niveaux | | Cote numérique | | Autres | | Total | | 37 (moyenne) | |
|--------------|--|--|--|---|--|-----------------|--|------------------------|--|----------------|--|--------|--|-------|--|--------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tableau 7 : Proporrtion des modes d'évaluation des postes signalés comme ayant été élaborés en collaboration avec les employés ou avec leurs représentants, par type de mode

1. Compte tenu de tous les types de mode, les employeurs sont dans 12 p. 100 des cas. signalé qu'ils avaient fourni des informations l'ont fait automatiquement dans 54 p. 100 des cas, sur demande, dans 35 p. 100 des cas et ils n'ont fourni aucune information dans 12 p. 100 des cas.

OBSERVATIONS

| TYPE DE MODE | | NOMBRE DE SITUATIONS D'INFORMATION A ETÉ COMMUNIQUÉE | | AUTOMATIQUEMENT | | SUR DEMANDE | | AUCUNE | | Hierarchisation | | Description de niveaux | | Cote numérique | | Autres | | Total | |
|--------------|--|--|--|-----------------|--|-------------|--|--------|--|-----------------|--|------------------------|--|----------------|--|--------|--|-------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tableau 6 : Nombre de situations où l'employeur a communiqué aux employés des informations sur les modes d'évaluation des postes, par type de mode

OBSERVATIONS

1. Si les chiffres ci-dessus indiquent un taux normal de changements, la durée moyenne d'un mode d'évaluation des postes serait d'environ sept ans. Ces chiffres peuvent aussi traduire des situations d'environs deux douze mois antérieures aux dernières peuvent être présentées une image différente.

| | |
|---|-----|
| Nombre total des répondants | 164 |
| Pourcentage des employeurs qui prévoient une modification des emplois | 15 |
| Nombre d'employeurs qui prévoient un changement de nouveau mode d'évaluation des postes | 24 |

Tableau 5 : Nombre d'employeurs qui prévoient préparer de nouveaux modes d'évaluation des postes de manière à ce qu'ils existent au cours des douze prochaines mois ou modifier ceux qui existent au cours de nouvelles méthodes d'évaluation des postes un changement qui prévoient préparer

2. Les employeurs des deux autres groupes peuvent se trouver dans une situation discriminatoire, puisqu'aucune mesure quantitative de valeur commune ne semble avoir été appliquée. Ces deux groupes peuvent se trouver dans une situation discriminatoire si les salaires versés correctement dans une situation discriminatoire si les salaires versés trouver dans une situation discriminatoire, puisqu'aucune mesure quantitative de valeur commune ne semble avoir été appliquée. Les employeurs du groupe A (15 p. 100 des cas) peuvent ne pas se trouver dans une situation discriminatoire, puisqu'aucune mesure quantitative de valeur commune ne semble avoir été appliquée.

OBSERVATIONS

| TYPE DE MODE(S) | NOMBRE DE SITUATIONS | GROUPE A - Vise par un mode unique (quantitatif) | GROUPE B - Vise par un mode unique (non quantitatif) | GROUPE C - Vise par des modes distincts ou des modes non officielles | Total |
|---|----------------------|--|--|--|-------|
| de mode ou les modes utilises pour couvrir tous les types d'employés dans une entreprise (B, H, autres) | 12 | 7 | 60 | 79 | |
| de type | Tous les | - | - | - | |
| de type | - | - | - | - | |

Tableau 4B : Nombre de situations qui surviennent selon le type de mode ou les modes utilisés pour couvrir tous les types d'employés dans une entreprise (B, H, autres)

Tableau 4A : Nombre de modes d'évaluation des postes selon le type d'emplois visés et le type de mode

χ_B^2 = Burreau, H_B = hours bureau. Voter 1, annexe C.

OBSERVATIONS

(20 cas).

300

III. THE CASE AT

SEX AND GENDER

ensemble serrati

Les modes visant

employees de bureau.

dans les modes fondé

WATU AB SAROWI SAT SUED

2. ՏԵՇ ՀԱՎՏԱ ՀՅՈՒՅՆԵՐԻ

Temps d'une concentration

côte numérique et visant à

Une concentration ménage es

et les types d'employés vise.

8 ate rāmāgī nōtā spēdā am 8 6 11

II A 2 The dispersion analysis

1. Sur 140 modes signalés, la répartition selon le sexe n'a été signalée que dans 41 p. 100 des cas (58 fois). (1) Cas observés (pourcentage de femmes où on en fait mention). (2) Moyenne du pourcentage de femmes non nombré par le nombre d'employés. (3) Range des pourcentages de femmes où on en fait mention. 2. Le type de mode d'évaluation des postes ne se rapporte pas directement au pourcentage de femmes chez les employés visées. 3. On ne dispose d'aucun fait probant pour expliquer le pourcentage industriel des assujetties au Code canadien du travail.

| Héritierisation | | | | | | | | | | | | | Comparaison de niveaux | | | | | Autres modes | | | | | Total des modes | | | | | Total de la main-d'œuvre | | | | | | | | | |
|-----------------|-----|--------|-----|-------------|-----|-----|-------|---------------|-----|-----|-----|------------------------|------------------------|-----|-------|---|-----|--------------|-----|---|-----|------|-----------------|------------------------|-----|-----|-------|--------------------------|-----|-----|------|-----------------|-----|------|-----|----|------|
| 8 | 38 | 12-100 | 4 | 35 | 35 | 32 | 12-60 | 2 | 50 | - | - | 14 | 39 | 43 | 1-100 | 1 | 100 | 12-100 | 2 | 53 | 32 | 2-79 | - | - | 3 | 34 | 33-60 | 2 | 22 | 32 | 2-79 | 6 | 32 | 2-79 | 9 | 33 | 2-79 |
| (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | (1) | (2) | (3) | | |
| % de femmes | | | | % de femmes | | | | % de femmes | | | | % de femmes | | | | Total des less tallies | | | | Total de femmes | | | | Moyenne | | | | Grand | | | | Moyenne à 999 | | | | | |
| Petite | | | | Moyenne | | | | 1 000 à 4 999 | | | | Total des less tallies | | | | Total de l'entreprise (nombre d'employés) | | | | Total de l'entreprise (nombre d'employés) | | | | Comparaison de niveaux | | | | Autres modes | | | | Total des modes | | | | | |

Tableau 3 : Pourcentage des femmes chez les employés visées par le mode d'évaluation des postes et dans toute la population active, selon la taille de l'entreprise - là où l'on en fait mention

2. Le type de mode a peu d'influence sur le pourcentage d'employés visés ; les modes de comparaison de facteurs visent le plus petit 34 p. 100, alors que les modes à la comparaison visent le plus petit 34 p. 100.

1. Les employeurs utilisent des modes d'évaluation des postes qui visent un peu moins de la moitié de leur main-d'œuvre.

OBSERVATIONS

| | | Nombre de modes signalés | | | | | | Nombre simple du pourcentage des employés visés | | | | | |
|--|--|--------------------------|-------------|-------------|------|--------|----------------|---|----|----|----|----|-----|
| | | Hierarchie | Description | Comparaison | Cote | Autres | Tous les modes | 43 | 42 | 56 | 42 | 34 | 43 |
| | | | | | | | | 28 | 11 | 18 | 43 | 24 | 124 |

Tableau 2 : Pourcentage d'employés visés par un mode d'évaluation

8. Un certain nombre de petites entreprises sont des filiales de compagnies plus importantes, et elles sont ainsi plus susceptibles d'avoir des modes d'évaluation fondés sur la comparaison d'entreprises ou la cote numérique que si elles étaient indépendantes.

7. Trente-six pour cent des répondants ont signalé qu'ils n'avaient pas de mode d'évaluation des postes. Chez les petits employeurs, 44 p. 100 ont fait savoir qu'ils n'avaient pas de régime d'évaluation.

6. La grande proportion des modes d'évaluation qui font appel à la comparaison des facteurs dans les entreprises de taille petite et moyenne (89 p. 100) est donc de mention attribuable en grande partie aux modes qui ont été signalés par l'industrie en grande camionnage.

5. Des modes utilisés par les petits employeurs, 38 p. 100 sont fondés sur la hiérarchisation et 18 p. 100 le sont sur la cote numérique. tandis que chez les grands employeurs, 13 p. 100 des modes représentent la hiérarchisation et 18 p. 100 le sont sur la cote numérique.

1. Les grands employeurs ont tendance à davantage des modes parfaites comme les modes parfaites, suivis à cet égard, par considérées comme les modes parfaites, suivies de nivéaux. Les types de description de nivéaux. Les modes les plus complètes sont deux catégories de facteurs et de catégories sont deux catégories de facteurs et de catégories comme illes sont quantitatives, illes sont probablement ceux dont on aura besoin pour la mise en oeuvre de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale, dans la mesure où illes respectent les critères de valeur et où illes ne sont pas entachées de préjugés sur les sexes.

2. Quatre-vingt-huit pour cent des modes de hiérarchisation se trouvent plus ou moins en nombre égal dans les entreprises petites et moyennes.

3. De la même manière, les modes de description de niveaux et de comparaison de facteurs se trouvent plus ou moins en nombre égal dans les entreprises petites et moyennes.

4. Les modes de coté nivéaux sont employés dans une large mesure par les grands employeurs et les employeurs moyens (86 p. 100).

OBSERVATIONS

| TYPES DE MODE D'ÉVALUATION | TAILLE DE L'ENTREPRISE (NOMBRE D'EMPLOYES) | | | |
|--|--|---------|--------|-------|
| | Petite | Moyenne | Grande | Total |
| Hiérarchisation | 13 | 15 | 4 | 32 |
| Comparaison des niveaux | 7 | 8 | 5 | 20 |
| Comparaison des facteurs | 8 | 8 | 2 | 18 |
| Cote numérique | 6 | 17 | 20 | 43 |
| Total des types ci-dessus | 34 | 48 | 31 | 113 |
| Autres types de mode | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Mode non identifiée | 10 | 14 | 1 | 25 |
| Nombre d'entreprises ayant fait mention de modes | 45 | 63 | 32 | 140 |
| Concernant la hiérarchisation (voir l'annexe B) sont également perfections en matière d'évaluation des postes. Les modes | 40 | 43 | 16 | 99 |
| considérées comme les modes parfaites, suivies à cet égard, par considérées comme les modes parfaites, suivies de nivéaux. Les types de description de nivéaux. Les modes les plus complètes sont deux catégories de facteurs et de catégories comme illes sont quantitatives, illes sont probablement ceux dont on aura besoin pour la mise en oeuvre de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale, dans la mesure où illes respectent les critères de valeur et où illes ne sont pas entachées de préjugés sur les sexes. | 40 | 43 | 17 | 65 |
| trouvent plus ou moins en nombre égal dans les entreprises petites et moyennes. | 80 | 99 | 24 | 164 |

Tableau 1 : Nombre de modes d'évaluation des postes, actulement appliquées selon la catégorie et la taille de l'entreprise

7. Les employeurs signaient que les modes d'évaluation des postes sont élaborés en collaboration avec les employés ou leurs représentants dans un peu plus d'un tiers des cas.

6. Les employeurs signaient que les renseignements contenus dans les modes d'évaluation des postes sont communiqués automatiquement aux employés dans 54 p. 100 des cas.

5. Environ 85 p. 100 des employeurs visent les employés de bureau et en dehors du bureau au moyen de modes non quantitatives pour l'évaluation des postes. Cependant ne fournit pas de mesure discriminatoire fondée sur le sexe en matière de rémunération. La commune de la "valence" nécessaire pour détecter et corriger la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.

4. Il existe pas de rapport clairement établi entre le type de mode d'évaluation des postes et le type d'employés visés (bureau, en dehors du bureau et autres).

3. Dans l'enquête, on signale que les femmes forment environ le quart de l'ensemble des employés, mais elles représentent presque 40 p. 100 de ceux qui sont visés par les modes d'évaluation des postes.

2. Les employeurs signaient qu'un peu moins de la moitié de leur matière-d'œuvre doit être officiellement visée par les modes d'évaluation des postes.

1. Les grands employeurs ont tendance à recourir davantage à des modes d'évaluation des postes hautement parfaites que les petits employeurs ont tendance à recourir davantage à des (quantitatives), à savoir ceux qui sont considérées comme étant le plus propre à détecter et à corriger la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.

POINTS SAILLANTS

Les résultats des plus significatives de l'enquête. Les tablées et commentaires connexes figurant ci-après fournissoient

s'exposer à faire connaître l'identité du répondant. Il ressort, en général, qu'en raison des limites restreintes de l'enquête, il n'est pas possible d'analyser les résultats sur une base industrielle. D'ailleurs, fournit ces renseignements sur la base certains cas,

- La mesure dans l'apprécier les renseignements sur les modes d'évaluation étaient communiqués aux employés.

- La question de savoir si le mode d'évaluation avait été élaboré en collaboration avec les employés ou avec leurs représentants; et

• Couronne

*Les secteurs d'activité de travail Canada sont les suivants : transports marittime; débardeage; transports ferroviaire; communications; pipelines; ponts et tunnels; transports routier; transport aérien; radiodiffusion et télévision; établissements bancaires; silos à grains; alimenteration pour les stations; et autres secteurs bancaires; autres secteurs postaux; autres sociétés de la bétail et meunries; mines; entrepôts et entrepôts postaux; autres sociétés de la

des postes ou de réviser les modes existants;

Les programmes en vue d'introduction de nouveaux modes d'évaluation

Les questions complexes portent sur :

Les évaluations (bureau, en dehors du bureau ou autres - voir les délimitations à l'annexe C).

22. 'WOLVERINE' B. BROW. 21. JED. SANTA SABORDA. SAN JUAN. 23. JUN. 1962.

‘notables above all else’ –

Dans l'ensemble portant sur les types de mode d'évaluation, des définitions uniforèmes ont été utilisées (voir l'annexe B). Pour chaque mode utilisée par l'employeur, on a demandé les renseignements suivants :

Le programme avancé pour objectif de recueillir des renseignements sur les modes d'évaluation pour établir un tableau des résultats des entreprises dans des industries qui relèvent de l'Administration fédérale. Travail Canada regroupe les résultats de l'enquête pour élaborer un programme qui assurerait aux employeurs des services éducatifs et promotionnels, au sujet de l'égalité de remunération pour un travail de valeur égale. Ces services servent des entreprises à accroître la conformité de l'emploi aux dispositions touchant l'égalité de remunération pour un travail de valeur égale. Les renseignements sur les évaluations et les renseignements sur les rentrées et sorties de l'emploi sont utilisés par les employeurs pour établir un tableau des résultats des entreprises dans des industries qui relèvent de l'Administration fédérale. Travail Canada renferme la partie III du Code canadien du travail.

La présence en quête-échentillonnage, menée auprès de 164 employeurs assujettis au Code canadien du travail, a été réalisée au moyen d'éléments pris au hasard dans toutes les régions du Canada, au sein d'entreprises dont l'effectif variait de 50 à 4 999 employés. Tous les secteurs d'activité de travail Canada y sont représentés*.

INTRODUCTION

Imprime au Canada

Publie sous l'autorite du ministre du Travail
Gouvernement du Canada
Pour obtenir d'autres exemplaires du present ouvrage,
veuillez communiquer avec le
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Travail Canada
No de catalogue
144-1538/85B

© Ministre des Approvissements et Services 1985

ISBN
No de cat.

DIVISION DE L'ÉGALITÉ DE REMUNÉRATION
mars 1985

Rapport sur une enquête concernant
les pratiques d'évaluation des postes
chez les employeurs assujettis au
Code canadien du travail,
relativelement à la mise en œuvre
de l'égalité de remunération pour un
travail de valeur égale

ENQUÊTE SUR
L'ÉVALUATION
DES POSTES, 1984

Canada

DES POSTES, 1984
L'ÉVALUATION
ENQUÊTE SUR

